

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi)**



**ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

**EVI IKA KURNIASARI**  
**B100120080**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2015**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta – 57102

### **SURAT PERRSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH**

Yang bertandatangan dibawah ini pembimbing skripsi :

Pembimbing Utama : Basworo Dibyo. S.E., M.Si.

Telah membaca dan mencermati artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi dari Mahasiswi :

Nama : EVI IKA KURNIASARI

NIM : B 100120080

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi)

Artikel tersebut layak dan disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

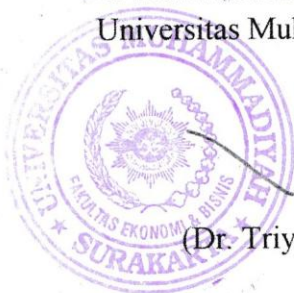
Surakarta, 21...Desember 2015

Pembimbing Utama,

(Basworo Dibyo. S.E., M.Si.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, S.E., M.Si)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Perum Perhutani KPH Ngawi.

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi yang berjumlah 73 karyawan sebagai populasi, dengan sampel 43 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling yaitu anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 6,146. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dalam keadaan tidak ada variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan tetap tinggi.

Berdasarkan hasil analisis uji t diketahui bahwa variabel, motivasi kerja ( $3,257 > 2,021$ ) dan lingkungan kerja ( $4,578 > 2,021$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi. Hasil uji F  $17,940 > 3,23$  sehingga pada penelitian ini variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,473, berarti sebesar 47,3% variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisannya sebesar 52,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

## **A. LATAR BELAKANG**

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

(Handoko, 2000) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan dapat mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut perusahaan mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan maka akan membentuk suatu kekuatan diri dan situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2004). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan keterangan di atas serta pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka penulis dalam menyusun skripsi ini mengambil judul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada Kantor Perum Perhutani  
KPH Ngawi).**

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja**

(Hasibuan, 2002), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Indikator kinerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2006) adalah : (a) Kuantitas, (b) Kualitas, (c) Keandalan, (d) Kehadiran, (e) Kemampuan Bekerjasama.

### **2. Motivasi Kerja**

(Hasibuan, 2003), motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (a) Fisiologis, (b) Keamanan, (c) Sosial, (d) Penghargaan, (e) Aktualisasi diri.

### **3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Indikator lingkungan kerja : (a) Suasana kerja, (b) Hubungan dengan rekan kerja, (c) Tersediannya fasilitas kerja, (d) Penerangan/cahaya, (e) Sirkulasi udara, (f) Kebisingan, (g) Bau tidak sedap, (h) Keamanan.

### C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi yang berjumlah 73 karyawan sebagai populasi, dengan sampel 43 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode simple random sampling, yaitu anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan formulasi :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai *intercept*/constant

X<sub>1</sub> = Variabel Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Lingkungan Kerja

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel bebas

e = *Standar error* (tingkat kesalahan)

dalam analisis ini teknik mencari regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.00 (*statistical package for social sciences*) pada tabel coefficients.

#### **D. HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini yang diperoleh berdasarkan analisis tersebut diatas peneliti dapat mengambil pembahasan mengenai variabel motivasi kerja nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,257 > t_{tabel} 2,021$  dengan demikian motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja nilai  $t_{hitung} 4,578 > t_{tabel} 2,021$  dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji F diketahui bahwa  $F_{hitung} 17,940 > F_{tabel} 3,23$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti secara bersama-sama variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,473, berarti variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 47,3%. Sedangkan sisannya sebesar 52,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

#### **E. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 43 orang (karyawan). Berdasarkan hasil analisis data pada bab IV tentang



pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor perum Perhutani KPH Ngawi, sehingga penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 6,146 + 0,294X_1 + 0,139X_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 6,146. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dalam keadaan tidak ada variabel independen (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) maka kinerja karyawan akan tetap tinggi.

Variabel motivasi kerja sebesar 0,294, yang artinya jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi semakin meningkat.

Variabel lingkungan kerja sebesar 0,139, yang artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi semakin meningkat.

2. Hasil analisis uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) ( $3,257 > 2,021$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) ( $4,578 > 2,021$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi.
3. Dari hasil uji F diketahui bahwa  $F_{hitung} 17,940 > F_{tabel} 3,23$ , maka  $H_0$  ditolak. Berarti secara bersama-sama variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Perum Perhutani KPH Ngawi.

4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh *R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,473, berarti sebesar 47,3% variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisannya sebesar 52,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.
5. Berdasarkan keterangan analisis uji t di atas berarti dalam hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) ( $3,257 > 2,021$ ), ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.
6. Berdasarkan keterangan analisis uji t di atas berarti dalam hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) ( $4,578 > 2,021$ ), ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.
7. Berdasarkan keterangan analisis uji F di atas berarti dalam hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) ( $17,940 > 3,23$ ), ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

## **F. SARAN**

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi

Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh antara Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan atau perlu ditingkatkan lagi oleh Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi.

## 2. Untuk Peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan untuk mempengaruhi variabel dependen masih sangat sedikit, untuk peneliti selanjutnya yang akan mengambil tema yang sama dengan penelitian ini sebaiknya dapat mengembangkan variabel-variabel yang lainnya, dengan variabel yang lebih banyak akan memperoleh hasil yang lebih luas cakupannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi; Pengendalian Produksi*, edisi empat, buku dua, BPFE, Yogyakarta.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DISPERINDANG Kota Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Aryati, Maya Tami. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Aston Graphindo Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2002. *Statistik Induktif. Edisi ke empat*. Yogyakarta : BPFE.
- Ghozali, Imam. 2009. *Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta : Gramedia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung : Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2011. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Indriyanto, Taufik Tri. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Surya Kebak tex Karanganyar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis L. Robert dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat. Edisi 10.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permanasari, Ragil. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Anugrah Raharjo Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analissi Korelasi , Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis cetakan ke-16*. Bandung : Alfabeta.
- Sjafri Mangkupawira dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Bandung : PT. Kineka Cipta.
- Widodo, Tri. 2010. “Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja”. *Jurnal Among Makarti*. Vol.3 No.5.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.